Le compte personnel de formation, mode d'emploi

C'est fait : le décret relatif aux modalités de mobilisation et de financement du compte personnel de formation est publié au Journal Officiel du 4 octobre 2014.
Daté du 2 octobre, ce texte définit un « mode d'emploi » du compte personnel de formation (CPF) en 3 sections :

- *l'alimentation du compte (mode de calcul des heures et abondements),*
- *sa mobilisation,*
- *sa prise en charge.*

Une 4ème section est consacrée à la mobilisation du DIF dans le cadre du CPF.

Rappelons que l'ensemble de ces dispositions ne sont applicables qu'à compter du 1er janvier 2015.
Trois mois pour s'approprier les nouvelles règles, définir des procédures adéquates, déployer l'information auprès des collaborateurs, des adhérents…

Dans cette perspective, voici un décryptage du premier décret relatif au CPF… En attendant les autres…

***A noter !** Au JO du 4 octobre, un autre décret - également daté du 2 octobre 2014 - relatif aux modalités de contrôle et de publicité des listes éligibles au CPF. Retrouvez-en le détail dans notre veille consacrée aux listes CPF.*

1. L'alimentation du CPF

§1 - Mode de calcul des heures

« Le CPF est alimenté en heures de formation […] à hauteur de 24 heures **par année de travail à temps complet** […] »[1]. Mais qu'est-ce qu'une année de travail à temps complet ? Réponse du décret du 2 octobre 2014 : c'est la **durée du travail prévue par convention** ou accord collectif applicable à l'entreprise (« durée conventionnelle du travail ») ou à défaut, **1 607 heures par an** (soit l'équivalent annuel de 35 heures de travail hebdomadaires).

Ainsi, un salarié qui a travaillé, au cours de l'année civile, l'équivalent de la durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise - ou 1 607 heures - se verra crédité, au titre de 2015 (et les années suivantes), d'heures de formation à taux plein : 24 heures, puis 12 heures[1].

[1] Article L. 6323-10 du code du travail (*« Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies par la présente sous-section »*) et article L. 6323-11 *(« L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. […]).*

Cabinet Boumendil & Consultants
22, rue St Augustin - 75002 Paris • Tél. : 01 42 68 20 22 • Fax : 01 42 68 00 94
Mél : cabinet.boumendil@wanadoo.fr • www.boumendiletconsultants.fr

Le décret règle par ailleurs deux situations :

- salariés soumis à une **convention de forfait en jours** : le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à **1 607 heures**.
- salariés dont la rémunération **n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail** (salarié à la tâche, pigistes…) : la référence à **2 080 fois** le SMIC horaire est retenue.

Et pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année à temps plein (nouveaux salariés, salariés à temps partiel, CDD…) ? Tout à fait classiquement, ils acquièrent des heures au prorata de leur durée de travail. Sauf si un accord (de branche, d'entreprise, de groupe) prévoit un mode de calcul plus favorable, par exemple, en considérant qu'un salarié à 4/5ème acquiert autant d'heures de formation qu'un salarié à temps plein. Une possibilité ouverte par la loi à condition, pour l'accord collectif, d'en prévoir le financement[2] : au moins 13 € par heure de CPF supplémentaire accordée, précise le décret. La somme correspondante sera versée à l'OPCA (ou ajoutée au budget CPF s'il est géré en interne en application d'un accord d'entreprise).

Exemple - Un salarié à 4/5ème (soit 80 % d'un temps complet) doit, en principe, être crédité de [24 h x 80 %] 20 heures. Si un accord collectif lui accorde autant d'heures qu'un salarié à temps plein, les 4 heures de majoration ainsi accordées doivent faire l'objet d'un versement par l'entreprise de 4 x 13 € (minimum) = 52 €.

CPF des salariés n'ayant pas travaillé 1 607 heures dans l'année : principes de calcul

1/ L'arrondi

Lorsque le calcul au prorata temporis abouti à un nombre avec décimale, le résultat est arrondi au nombre entier supérieur. Exemple pour 80 % d'un temps plein : 24 h x 80 % = 19,2 heures, arrondi à 20 heures.

2/ La neutralisation des congés

Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congé parental d'éducation ou encore absence au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail sont intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF[3]. Exemple : en 2015, un salarié à temps complet est absent 6 mois suite à un accident du travail. A la fin de l'année, son absence entrant dans le calcul de l'alimentation de son CPF, il est crédité à taux plein, soit 24 heures.

§ 2 - L'abondement correctif

Pour mémoire, l'abondement correctif sera dû (au plus tôt en 2020) par les entreprises de 50 salariés et plus lorsque l'**état des lieux récapitulatif du parcours professionnel** du salarié fera apparaître qu'il n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et/ou d'au moins deux des mesures suivantes :

- action de formation,
- acquisition d'éléments de certification par la formation ou la VAE,
- progression salariale ou professionnelle.

Le CPF du salarié concerné sera alors abondé de 100 heures supplémentaires ou de 130 heures si au moment de l'entretien faisant l'objet de l'état récapitulatif, le salarié travaille à temps partiel. L'entreprise devra, quant à elle, verser une somme forfaitaire correspondante à l'OPCA[4]. Le décret précise le montant forfaitaire pris en compte pour le calcul de cette somme : **30 € par heure**, soit un total de 3 000 € ou 3 900 € (30 x 100 ou 130 h).

---

[2] Article L. 6323-11 du code du travail « […] *Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. »*

[3] Article L. 6323-12 du code du travail

[4] Article L. 6323-13 du code du travail

A noter ! *Bien qu'inséré dans la section du code du travail, partie réglementaire, consacrée à « l'alimentation du CPF », l'abondement correctif n'entre pas dans le calcul des heures créditées sur le CPF chaque année, ni dans le calcul de son plafond (150 heures)*[5].

Une échéance à retenir

Chaque année, ***avant le 1er mars****, l'entreprise doit fournir un certain nombre d'informations à son OPCA :*

- *durée du travail à temps plein appliquée dans l'entreprise (durée conventionnelle ou durée légale)*
- *liste des salariés bénéficiaires d'une majoration d'heures de CPF (salariés à temps partiel…) en application d'un accord collectif et nombre d'heures ainsi attribuées*
- *liste des bénéficiaires de l'abondement correctif (mis en place au plus tôt en 2020) et nombre d'heures de formation attribuées (100 ou 130 heures). Le versement de la somme correspondante doit également intervenir avant le 1er mars.*

2. La mobilisation du CPF

Contrairement au CPF mobilisé hors temps de travail, celui utilisé en tout ou partie **pendant le temps de travail** exige un préalable : l'accord de l'employeur.

Le décret fixe les délais à respecter par le salarié pour faire sa demande :

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- 120 jours pour une formation de 6 mois et plus.

En revanche, **l'objet de la demande diffère** selon l'action envisagée :

La demande d'accord préalable vise :	Le salarié doit obtenir l'accord de l'employeur sur :
➲ Une formation mise en œuvre dans le cadre l'abondement correctif (100 h ou 130 h)	➲ Le calendrier de la formation
➲ L'acquisition du socle de connaissances et de compétences	
➲ L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)	
➲ Un cas déterminé par l'accord collectif applicable à l'entreprise	
D'autres situations	➲ Le contenu et le calendrier de la formation

Dans tous les cas, à compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. A défaut, la demande est considérée comme acceptée.
Le décret apporte une précision utile : le délai de 30 jours se décompte en **jours calendaires.** Tous les jours, y compris le dimanche et les jours fériés, sont donc pris en compte.

[5] Article L. 6323-15 du code du travail

3. La prise en charge des frais de formation

Le décret distingue 4 catégories de frais et les conditions de leur prise en charge par l'OPCA ou par l'entreprise si celle-ci applique un accord de gestion internalisée du 0,2 % :

Frais concernés	Conditions de prise en charge
➲ **Frais pédagogique** ➲ **Frais annexes** (transport, repas, hébergement)	· Formation réalisée **pendant ou hors temps de travail** · **Coût réel** mais plafonnement possible sur décision du Conseil d'administration de l'OPCA ou, dans l'entreprise, si l'accord « d'internalisation » le prévoit
➲ **Frais de garde d'enfant ou de parent à charge**	· Formation réalisée en **tout ou partie hors temps de travail** · **Coût réel** mais plafonnement possible sur décision du Conseil d'administration de l'OPCA ou, dans l'entreprise, si l'accord « d'internalisation » le prévoit · Prise en charge sur les **fonds CPF** ***A noter ! Si la prise en charge des frais pédagogiques et annexes est un principe, celle des frais de garde est une « possibilité », ouverte à l'OPCA ou à l'entreprise (dans le cadre de l'accord « d'internalisation »)***
➲ **Rémunération du salarié en formation**	· Formation réalisée **pendant le temps de travail** · Prise en charge sous réserve de **l'accord exprès du Conseil d'administration** de l'OPCA ou, par l'entreprise, si l'accord « d'internalisation » le prévoit explicitement · **Plafond :** 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte ou 50 % des fonds affectés par l'entreprise au CPF (en cas d'accord « d'internalisation »)

CIF et formation des demandeurs d'emploi : la prise en charge du FPSPP

Principes posés par la loi :

- lorsqu'un salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF, le FPSPP finance les frais pédagogiques[6],
- s'agissant du CPF utilisé par un demandeur d'emploi, le FPSPP assure la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes[7].

Précisions du décret :

- les frais pédagogiques associés au **CIF** sont pris en charge par le FPSPP selon les modalités de financement appliquées par les OPACIF,
- la prise en charge (par le FPSPP) des frais pédagogiques et des frais annexes afférents à la formation du **demandeur d'emploi** tient compte des modalités de financement appliquées par Pôle emploi et par les régions.
- le FPSPP effectue les prises en charge dans les conditions fixées par l'accord national interprofessionnel relatif au fonctionnement du FPSPP et la convention cadre FPSPP-État, lesquels peuvent prévoir de **plafonner le niveau de financement**.

[6] Article L 6323-20 du code du travail
[7] Article L 6323-23 du code du travail

4. Quand le DIF est utilisé dans le cadre du CPF

Si le DIF disparaît au 1er janvier 2015, la loi aménage une situation transitoire en autorisant l'utilisation du solde des heures DIF constaté au 31 décembre 2014 jusqu'à la fin de l'année 2020… Une utilisation selon les nouvelles règles propres au CPF.

Scénario applicable à compter du 1er janvier 2015 si une personne, titulaire d'un solde DIF positif au 31 décembre 2014, mobilise son CPF : sont décomptées en premier lieu les heures de DIF qu'elle détenait au 31 décembre 2014. Dès lors, 4 possibilités :

- Les heures de DIF sont en nombre suffisant pour suivre la formation : elles sont décomptées du solde disponible, lequel peut se trouver ainsi épuisé.
- Le nombre d'heures DIF disponibles est supérieur à celui nécessaire pour suivre la formation visée (autrement dit, les heures de DIF ne sont pas épuisées) : le reliquat est conservé. Il sera utilisable à la prochaine mobilisation du CPF (si elle a lieu avant le 1er janvier 2021).
- Le nombre d'heures de DIF n'est pas suffisant pour suivre la formation : les heures de CPF complètent les heures manquantes (dans la limite de 150 heures). Le DIF est éteint.
- Le nombre d'heures de DIF et de CPF disponibles n'est pas suffisant : la personne peut demander un abondement.

Dans tous les cas, les heures DIF utilisées seront prises en charge sur les fonds CPF.

L'information obligatoire des salariés

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises devront informer chaque salarié par écrit du nombre total d'heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 au titre du DIF.
En revanche, il ne sera plus nécessaire d'indiquer sur les certificats de travail remis aux salariés quittant l'entreprise à compter du 1er janvier 2015, le solde de leur DIF et le nom de l'OPCA dont l'entreprise relève.

5. Et après… ?

Beaucoup d'éléments pratiques dans le décret du 2 octobre 2014. Pour autant, côté décrets, le sujet du CPF n'est pas épuisé.
Voici la liste (non exhaustive) de thèmes qui doivent encore faire l'objet de textes réglementaires. A suivre donc…

- Conditions d'élaboration des listes régionales
- Définition de l'accompagnement VAE et conditions d'éligibilité au CPF
- Socle de connaissances et de compétences
- Traitement automatisé et système d'information dédiés au CPF
- Gestion des droits des intermittents du spectacle et des artistes auteurs
- Abondement du CPF par le compte personnel de prévention de la pénibilité

Texte de référence :

- Décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation